

INDEMNIZACION

POR

ANTIGÜEDAD



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

MORICHETTI, MARICEL

UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

INDICE

OBJETIVOS	01
INTRODUCCION	02
Despido	02
Formas de Extinción del Contrato de Trabajo	03
Justa Causa	06
Clasificación según los Efectos Indemnizatorios	14
Ley 25.561 y Decretos 264/02 y 265/02	20
DESARROLLO	22
Indemnización por Antigüedad	22
Artículo N° 245 Ley de Contrato de Trabajo	27
Primer párrafo del Artículo N° 245 (LCT)	29
Topes Máximo y Mínimo	32
Tope Máximo	32
Tope Mínimo	36
Requisito Temporal	39
Reformas Introducidas por la Ley 25.013	41
Antigüedad	41
Tope Mínimo	43
Requisito Temporal o Plazo Mínimo	44
Comparación en el cálculo de la Indemnización por Antigüedad	47
Aplicaciones de la Indemnización por Antigüedad	48
Cálculo de la Indemnización	51
Planilla de Liquidación Final	55
Legislación	56
Reforma Laboral	57

Cuadro Comparativo de la Ley 25.250 y la Ley de Ordenamiento Laboral	59
Protección frente al Despido Arbitrario	66
Estabilidad en el Empleo	68
Periodo de Prueba	70
Contrato por Tiempo Indeterminado	72
Jurisprudencia de Despido	73
 PUBLICACIONES	 76
 APENDICE	 100
 CONCLUSION	 123
 BIBLIOGRAFIA	 124



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

OBJETIVOS

El objeto del siguiente trabajo es realizar el análisis de la legislación, antecedentes jurídicos correspondiente a las indemnizaciones determinando cuales son los precedentes que rigieron, como así también el proyecto de ordenamiento.

Los puntos a tener en cuenta para el análisis es en primer aspecto, la determinación del análisis jurídico, en la segunda etapa determinamos la evolución que sufrió en nuestro país los despidos. Para culminar con la proyección que puede generar la implementación de la nueva Ley.



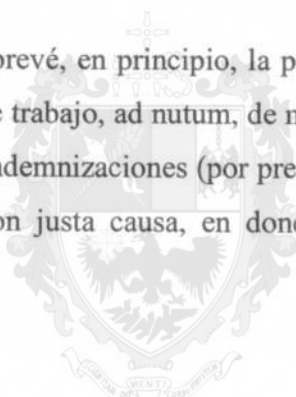
USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

INTRODUCCION

DESPIDO

Concepto de despido: se denomina despido a la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador basado en una justa causa admitida por la ley o sin invocación de causa según los casos.

La ley de contrato de trabajo prevé, en principio, la posibilidad de que el empleador disponga la extinción del contrato de trabajo, *ad nutum*, de modo intempestivo e incausado, a cuyos efectos impone el pago de indemnizaciones (por preaviso y antigüedad) y admite la extinción del vínculo o despido con justa causa, en donde no procede el pago de las indemnizaciones precitadas.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

FORMAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLASIFICACION SEGÚN EL ORIGEN DE LA CAUSA O LA VOLUNTAD QUE LA MOTIVA

1)Extinción por voluntad del empleador:

- Despido con justa causa (Artículos 242 y 243)
- Despido sin Causa (Artículos 242 y 243)

2)Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes:

- *Por causas que afectan al empleador:*

- Causas económicas:

- Fuerza Mayor
- Falta o disminución de trabajo
- Quiebra o concurso

- Causas Biológicas:

- Muerte

- *Por causas que afectan al trabajador*

- Incapacidad absoluta

- Inhabilitación

- Jubilación ordinaria

- Muerte

3)Extinción por voluntad del trabajador

- Despido indirecto
- Renuncia
- Abandono de trabajo

4)Extinción por voluntad de ambas partes

- Voluntad concurrente de las partes o mutuo acuerdo
- Vencimiento de plazo cierto
- Cumplimiento del objeto o finalización de la obra

1) EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

Despido directo: es la extinción decidida unilateralmente por el empleador, y puede consistir en un despido sin causa o con justa causa.

Concepto de extinción del contrato sin justa causa: se llama así al despido del trabajador dispuesto por el empleador sin expresar causa, en cuyo caso se le otorga al primero el derecho de cobrar las indemnizaciones por preaviso y por antigüedad, esta última como un modo de reparar la extinción intempestiva y sin causa que lo justifique.

El despido sin justa causa, no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, mas allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo (reestructuración, incompatibilidad, supresión del puesto de trabajo, etc.) y genera el derecho del trabajador a recibir la indemnización antes mencionada.

Esta forma de despido genera al empleador obligaciones indemnizatorias: el deber de pagar al trabajador la indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad y las que correspondan según cada caso particular (por ejemplo, indemnización agravada por maternidad o matrimonio y multas de la ley 24013).

Ello obviamente, además de los conceptos de pago obligatorio cualquiera sea la causa de extinción del contrato de trabajo (SAC proporcional, vacaciones proporcionales y días de trabajo hasta el momento del cese).

Extinción del contrato con justa causa: es el acto jurídico unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo con fundamento en el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones en que incurre el trabajador. El empleador debe expresar por escrito, en forma suficientemente clara, la causa que motivo su decisión recisoria (artículo 243 de la ley de contrato de trabajo): debe constituir una injuria que impida la prosecución del contrato. La carga de la prueba de la causa invocada recae en el empleador que, de demostrarla, no debe pagar ninguna indemnización

3) EXTINCION POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

Despido Indirecto: es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que constituya una injuria que impida la continuación del contrato; debe ser notificado por escrito, previa intimación al empleador para que revea su actitud, expresando en forma suficiente clara los motivos que justifican su decisión.

La prueba de la causa invocada esta a cargo del trabajador y, de demostrarla, genera el derecho de cobrar las mismas indemnizaciones que en caso de despido directo sin causa o sin causa justificada: indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad, como, asimismo las que correspondan según cada caso particular.

Así lo dispuso expresamente el artículo 246 de la ley de contrato de trabajo al consignar que “cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245

Despido con justa causa: en el contrato de trabajo, ambas partes tienen derecho y obligaciones que surgen de la ley de contrato de trabajo, los convenios colectivos, los estatutos especiales y del contrato individual. El incumplimiento de lo pactado permite responsabilizar al deudor -sea el trabajador o el empleador- por las consecuencias del hecho.

JUSTA CAUSA

Con la finalidad de salvaguardar el derecho de defensa en juicio de la contraparte, el legislador dispone que en el despido con justa causa directo (decidido por el empleador) o indirecto (decidido por el trabajador) se debe comunicar por escrito y en forma suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La comunicación del despido en forma escrita es indispensable para poder consignar fehacientemente la causa invocada. En caso de demanda judicial, no se admite la modificación de la causa de despido consignada en la comunicación respectiva (invariabilidad de la causa).

Esto significa que en el proceso judicial sobreviviente solo se puede invocar y tratar de probar la causal esgrimida en la comunicación del despido, así como también que la nueva causal puesta de manifiesto en la demanda o contestación, pero que no hubiere sido invocada en aquella comunicación, no puede ser considerada como justa causa disolutoria, ni aun en caso de ser probada y demostrada su gravedad.

Al respecto, el artículo 243 de la ley de contrato de trabajo expresa que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficiente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

En la práctica, la comunicación se realiza por telegrama o carta documento, sin embargo, la comunicación efectuada por media de una misiva simple o una nota interna de la empresa cumple con lo prescrito en la norma siempre que contenga la constancia de recepción del destinatario por el carácter recepticio de la comunicación. Su texto debe expresar, en la forma mas precisa posible, el hecho que determina la disolución.

Esta exigencia de precisión y claridad excluye la posibilidad de que se reconozca eficacia a manifestaciones genéricas, imprecisas o ambiguas, tales como “queda despedido por injurias” o por “injurias graves” o por incumplimientos, etc.

En cambio, resulta suficiente especificar el tipo de injurias o incumplimiento de que se trate, por ejemplo, falta de respeto a los superiores, impuntualidad, agresión a compañeros, ebriedad, etc.

Por tanto, como principio general, se puede establecer que el despido no cumple el requisito del artículo 243 de la ley de contrato de trabajo cuando la parte que lo decide y emite la comunicación emplea una fórmula ambigua que le permite con posterioridad modificarla o ampliarla a su antojo: debe primar siempre la buena fe.

La causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

Injuria

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. La violación de los deberes de prestación o de conducta de las partes constituye un ilícito contractual que no siempre legitima el ejercicio de la facultad recisoria: se debe tratar de una injuria que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo, es decir, de un grave ilícito contractual.

Por tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido, que es la máxima sanción. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajador, y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, el primer párrafo del artículo 242 de la ley de contrato de trabajo limita las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”. La valoración de la existencia de injuria la debe efectuar prudencialmente el juez.

Todo despido fundado en justa causa debe ser expreso y por escrito, cumpliéndose así los requisitos de forma establecidos en el artículo 243 de la ley de contrato de trabajo-

- Comunicación del acto resolutorio formulado por escrito;
- Consignar en el instrumento, con expresión suficientemente clara, el motivo en que se funda la ruptura del contrato.

Asimismo, rigen los principios generales analizados a continuación:

- **Contemporaneidad:** se debe sancionar en tiempo oportuno, sin dejar de transcurrir, desde el incumplimiento, un lapso que indique que la falta ha sido consentida.
- **Proporcionalidad:** el despido es la máxima sanción, por ello, la falta debe ser lo suficientemente grave como para impedir la continuación de la relación laboral. Debe ser proporcional y resultar razonable respecto del incumplimiento, si se trata de un despido directo, el empleador debe tener en cuenta los antecedentes del trabajador (sanciones anteriores) y su antigüedad, como también si la falta cometida ha sido reiterada.
- **No duplicación de sanciones:** el empleador no puede aplicar, por una misma falta o incumplimiento del trabajador, más que una sola sanción; rige el principio del derecho penal non bis in ídem.

Para valorar la injuria cabe tener en cuenta distintas pautas:

- Puede ser tanto de orden patrimonial como moral pero no requiere dolo: es suficiente que lesione los intereses legítimos de las partes y sea lo suficientemente grave para impedir la continuación de la relación laboral.
- Debe ser valorada relacionándola con el contexto laboral y sociocultural en el cual se produce, por ejemplo, puede constituir injuria que amerite un despido o no –según las circunstancias- un trato descomedido o vulgar inclusive un insulto;
- Los hechos anteriores, debidamente sancionados, pueden ser invocados como antecedentes pero siempre debe existir un hecho que justifique por sí mismo el despido, los hechos anteriores que no fueron oportunamente sancionados no pueden ser invocados.

- Si se trata de un trabajador con varios años de antigüedad que nunca fue sancionado la gravedad de la injuria debe ser valorada mas estrictamente;
- Los hechos posteriores a la extinción del vínculo no pueden ser tomados en cuenta para valorar la entidad de la injuria, como tampoco la actitud que haya asumido el empleador respecto de incumplimientos similares de otros dependientes ;
- Para constituir injuria no es suficiente que las partes hayan pactado expresamente que determinado hecho tiene tal carácter: corresponde al juez decidir si se trata de un hecho que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación.
- En los casos en que una ley, un estatuto profesional o un convenio colectivo establezcan que el despido solo puede disponerse después de instruido un sumario (por ejemplo el decreto-ley 22.212/1945 – médicos, dentistas y farmacéuticos- y la ley 13047 – docentes particulares-) su ausencia torna arbitrario el despido porque constituye un requisito de cumplimiento necesario.

Casos de injuria del trabajador

En forma atinada el legislador se ha abstenido de brindar un concepto rígido de injuria o un enumeración de conductas injuriosas, lo cual permite al juez determinar, en cada caso que le es sometido a conocimiento, y conforme a sus particularidades, si la gravedad del incumplimiento imputado resulta suficiente para justificar la rescisión del vínculo sin derecho a percibir la indemnización por antigüedad (en el caso del despido directo dispuesto por el empleador) o con derecho a percibirla (si la denuncia del contrato la realiza el trabajador, disponiendo el despido indirecto Artículo 246).

- **Inasistencias y falta de puntualidad:** son dos de las causas más comunes de injuria. El empleador debe documentar fehacientemente las ausencias al trabajo (inasistencias) o las llegadas tarde (por ejemplo, con fichas reloj). Para valorarla, debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador y sus antecedentes, ya que el dependiente que se desempeña correctamente durante un lapso importante merece una consideración distinta a otro que no ha actuado del mismo modo.

Por ejemplo, una ausencia sin avisar de dos días, en un trabajador con cuatro meses de antigüedad, no debe juzgarse del mismo modo que la de un trabajador que se ha desempeñado correctamente en la empresa durante varios años.

La jurisprudencia ha fijado distintas reglas para determinar cuando constituyen justa causa de despido:

- El hecho de que el trabajador, por una inasistencia al trabajo, no cobre remuneración no significa que esa ausencia constituya injuria, ya que el motivo puede responder a causas justificadas (por ejemplo, dar sangre, atender a un pariente enfermo o efectuar un trámite personal);
 - Faltar un día sin dar aviso y justificar la ausencia el día siguiente tampoco configura justa causa de despido;
 - Es motivo de despido faltar sin avisar en forma reiterada, máxime cuando el empleador exhortó al trabajador para cesar en tales incumplimientos.
 - En principio, una inasistencia aislada, sin aviso ni justificación, no configura injuria que amerite un despido –existen otras sanciones menores, como el apercibimiento o la suspensión– pero si esta inasistencia es precedida por otros incumplimientos anteriores, que fueron sancionados y constan en el legajo del trabajador, puede constituir justa causa de despido.
- **Agresión a compañeros, riñas e insultos:** en principio, configuran injuria de tal gravedad que no admite la prosecución de contrato de trabajo para el trabajador que ha iniciado los accidentes; debe haber ocurrido en el lugar de trabajo o en ocasión del trabajo, es decir, mientras el dependiente está sujeto al poder disciplinario del empleador.
- También es importante determinar la repercusión y consecuencias del incidente en las relaciones laborales porque, por ejemplo, si tomo estado público, la injuria resulta agravada. El empleo de palabras soeces y el insulto a compañeros, y con mayor motivo a superiores, puede configurar justa causa de despido cuando –de